

ÎMBĂTRÎNIREA POPULAȚIEI ȘI INFLUENȚA ACESTEIA ASUPRA PIETEI MUNCII

PANTEA Larisa, *INCE*

Abstract. Many countries face at the moment a serious demographic problem – the increase in the number of people over 65 years old correlated with a decrease in the number of young people. The process of population ageing sets challenges to the labour market, since it shortens the number of active population and increases the dependency ratio. As a result, workforce structure is affected. Authorities introduce measures to decline the negative effects of population ageing, for instance they raise the age of retirement, or try to operate some changes in the pension system, however the society is reluctant to these changes. The process has multiple aspects to be considered and their a lot of possible effects to be put in balance.

Key words: population, demographic ageing, active population, workforce

Îmbunătățirea condițiilor de viață, a serviciilor de ocrotire a sănătății au condus la creșterea speranței de viață a populației. Însă, combinată cu scăderea ratei natalității, care se observă în multe țări dezvoltate și în curs de dezvoltare, aceasta a condus la modificarea structurii pe vârste a populației, generând procesul de îmbătrânire a populației. Acest fenomen a început să preocupe autoritățile din diverse țări încă de la începutul anilor '90, când generația persoanelor născute după al Doilea Război Mondial s-a apropiat de vârsta de pensionare.

Îmbătrânirea populației produce modificări cantitative și calitative pe piața muncii. Modificările cantitative se observă în descreșterea numărului populației active și reducerea raportului de înlocuire între generații. Modificările calitative se manifestă prin creșterea inerției în mobilitatea profesională, diversificarea formelor de ocupare (cu normă întreagă sau redusă, orar stabil sau flexibil, cu contract pe durată determinată sau nedeterminată).

Consecințele îmbătrânirii populației includ următoarele modificări:

- Cantitatea și calitatea forței de muncă. Descrește rata de participare pe piața muncii cu apropierea de vârsta de 50 de ani și peste.
- Sarcină mai mare asupra sistemului de pensii. Numărul beneficiarilor crește, iar numărul contribuabililor tinde să scadă.
- Modificările în vârsta de pensionare, care au loc în majoritatea țărilor dezvoltate, sunt însă dezagreate de populație.

Anul 2012 a fost numit anul European al Îmbătrânirii Active și al Solidarității între generații, scopul acestuia fiind încurajarea participării populației vârstnice în viața socială și economică a țării și înscrierea acestui deziderat în politicile și strategiile țărilor europene. [4, p. 186] Obiectivul de menținere și creștere a calității forței de muncă se regăsește în Planul Internațional de acțiuni privind îmbătrânirea, adoptat în 2002 la Madrid, care stipulează necesitatea participării persoanelor vârstnice la dezvoltarea

profesională. În acest sens, cooperarea între generații cu scopul transmiterii cunoștințelor și deprinderilor profesionale de la persoanele în vârstă la specialiștii tineri furnizează duble beneficii: persoanele în vârstă pot continua lucrul și după atingerea vârstei de pensionare, posibil într-un regim mai flexibil, redus parțial, iar specialiștii tineri beneficiază de asistență și mentorat, ceea ce permite creșterea randamentului forței de muncă proaspăt înrolat. Acest deziderat este realizat prin implementarea într-o serie de țări europene (Italia, Marea Britanie, Danemarca, Suedia, Franța, Spania) a programelor privind formarea profesională continuă și recalificarea profesională a persoanelor cu vârsta de prepensionare, aceste programe fiind susținute financiar în comun de către stat și angajatori. [4, p. 187-190]

Dacă în țările europene continuarea activității profesionale după atingerea vârstei de pensionare are un aspect mai mult psihologic și social, atunci în țara noastră aceasta e o necesitate de ordin financiar, deoarece nivelul pensiilor este mult sub minimul de existență, ceea ce induce necesitatea suplínirii acesteia cu salariul. În privința deficitului de locuri de muncă atât de des stipulat, putem spune că în Republica Moldova acest segment de angajați sunt mai puțin pretențioși la salarii, prioritatea fiind acordată stabilității locului de muncă, pe când angajații tineri sunt mai capricioși în ce privește remunerarea, condițiile de muncă și perspectivele de avansare pe scară ierarhică. Din aceste motive, angajatorii preferă persoanele mai în vârstă, în special dacă postul nu presupune forță fizică și agilitate crescută. Neatractivitatea posturilor din cadrul instituțiilor bugetare continuă să reprezinte șanse pentru activitatea persoanelor mai în vârstă, creînd în acest fel o nișă pe piața muncii. Se menționează că persoanele tinere manifestă grad crescut în însușirea unor abilități noi precum utilizarea tehnologiilor informaționale, învățarea limbilor străine etc. În același timp, ținem să subliniem că în multe țări europene formarea profesională continuă a angajaților în vârstă permite să dezvolte noi abilități necesare economiei în schimbare.

Îmbătrínirea forței de muncă ridică probleme privind echilibrul vîrstelor pe piața muncii, strategiile de asigurare a nediscriminării, politicile în domeniul educației continue și a formării profesionale etc. Angajații vîrstnici care doresc să-și continue activitatea pot cere orare flexibile. Folosirea tehnologiilor informaționale și lucrul cu norma redusă va permite reținerea angajaților înaintați în vîrstă, reducerea sarcinilor fizic grele și delegarea lor angajaților tineri ar contribui la păstrarea angajaților vîrstnici în posturile lor.

Într-o economie bazată pe cunoștințe, experiența angajaților vîrstnici crește în valoare, ei pot servi ca model pentru angajații mai tineri. Lucrătorii cu vârsta peste 60 de ani sunt considerați cunoscători, experimentați, de încredere, mai loiali decît angajații tineri.

Angajații tineri tind să-și schimbe frecvent locul de muncă, pe când angajații vîrstnici sunt mai stabili în relațiile cu angajatorii. Astfel, forța de muncă mai în vîrstă presupune fluctuație mai mică a personalului în organizație.

O altă caracteristică este mobilitatea geografică redusă. Angajații vîrstnici sunt mai atașați de locul de reședință. În acest caz chiar și o ofertă mai avantajoasă în ce privește postul și salariul ar putea fi respinsă. Rolul mobilității geografice este de a crește nivelul ocupării pentru a face potrivire între abilitățile și cunoștințele specialiștilor și posturile vacante. De asemenea mobilitatea geografică permite reducerea disparităților între dezvoltarea economică a diverselor regiuni ale unei țări, uniformizînd-o într-o oarecare măsură.

Prevalarea persoanelor vîrstnice în forța de muncă presupune un risc mai înalt de concediere în cazul reducerilor de personal în organizații. În cazul survenirii situației de șomaj persoanei vîrstnice îi este mai dificil să-și găsească un nou serviciu, deci probabilitatea unui șomaj îndelungat este mai mare.

Un alt aspect de care trebuie ținut cont în cazul prevalării personalului vîrstnic este stocul de cunoștințe pe care le posedă angajații – pentru a menține productivitatea muncii și competența profesională este indispensabilă perfecționarea lucrătorilor, ceea ce generează costuri legate de pregătirea profesională. Angajații trecuți de 55 de ani sunt mai reticenți în dobîndirea calificărilor formale odată cu înaintarea în vîrstă, deoarece costul de oportunitate este mai înalt în cazul frecventării cursurilor și abandonării temporare a serviciului. Cu cît perioada de activitate profesională ce rămîne unei persoane este mai mică, cu atît vor fi mai mici și beneficiile primite de pe urma perfecționării profesionale, sub forma unui salariu mai înalt sau a oportunităților de promovare în carieră. De obicei, dacă angajatul vîrstnic urmează cursuri de calificare profesională, motivația o constituie riscul de a fi retrogradat în urma unor schimbări organizaționale. În acest caz cursurile cu o durată mai scurtă și pregătirea în cadrul funcției sunt mai potrivite.

Îmbătrînirea populației se observă aproape în toate statele dezvoltate, inclusiv și în țările europene. De curînd, această tendință se înregistrează și în țările în tranziție din Europa de Sud –Est. În Republica Moldova, acest fenomen a căpătat amploare în ultimele decenii, cînd rata natalității a scăzut semnificativ, iar generația numeroasă baby boom s-a apropiat de vîrsta de 50 – 60 de ani.

Tabelul 1. Participarea la forță de muncă a populației de 50 - 64 ani și dependența populației vîrstnice, anii 2005 - 2020

Participarea la forța de muncă a populației de 50 – 64 ani	Schimbări ale ratei de dependență a vîrstnicilor		
	<i>Moderată</i>	<i>Mare</i>	<i>Foarte mare</i>
<i>Ridicată</i>	Armenia, Azerbaidjan, Georgia, Kazahstan, Kîrgîzstan, Lituania; Turkmenistan, Uzbekistan	Estonia	Cehia
<i>Medie</i>	Belarus, Ucraina	Letonia, România, Rusia,	Albania, Bosnia și Herțegovina, Moldova, Slovacia
<i>Scăzută</i>	Tadjikistan	Bulgaria, Croația, Serbia și Muntenegru, Turcia	Ungaria, Macedonia, Polonia, Slovenia

Notă: conform datelor sursei participarea ridicată este mai mare sau egală cu 60%, medie înseamnă între 50 și 60%, iar scăzută – 50 % sau sub. Schimbarea moderată reprezintă mai puțin de 15%, mare este între 15% și 30%, iar foarte mare înseamnă 30%.

Sursa: Chawla M., Betcherman G., Banerji A. De la roșu la gri. “A treia tranziție” a populațiilor în curs de îmbătrînire din Europa de Est și din fosta URSS. Banca Mondială. pag. 17.

Observăm că în Republica Moldova participarea la forță de muncă a populației de 50 – 64 ani se considera medie, trebuie să notăm o reducere bruscă a ponderii acestei categorii - în anul 2005 fiind 56,6%, iar în anul 2013 cifra reducîndu-se la 40,6%. Reducerea cu 16% timp de nouă ani este îngrijorătoare, ținînd cont că celelalte categorii de vîrste au înregistrat și ele reduceri, dar mai mici (populația în vîrstă de 45-54 ani și –a redus rata de activitate cu 11% în perioada analizată, populația de 35-44 de ani – cu 9%, populația cu vîrsta de 25-34 ani cu 10%, iar populația de 15-24 ani – cu circa 1%) (vezi Fig. 1). [7]

Tabelul 2. Rata de activitate a persoanelor cu vîrsta 55-64 ani (%)

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
56,6	50,3	51,3	50,9	44,8	43,1	42,3	41,4	40,6

Sursa: datele Biroului Național de Statistică

<http://statbank.statistica.md/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=MUN0104&ti=Ratele+de+activitate%2C+ocupare+si+somaj+pe+grupe+de+virsta%2C+sexe+si++medii%2C+2000-2013+++&path=../Database/RO/03%20MUN/MUN01/&lang=1> accesat 23.07.2014

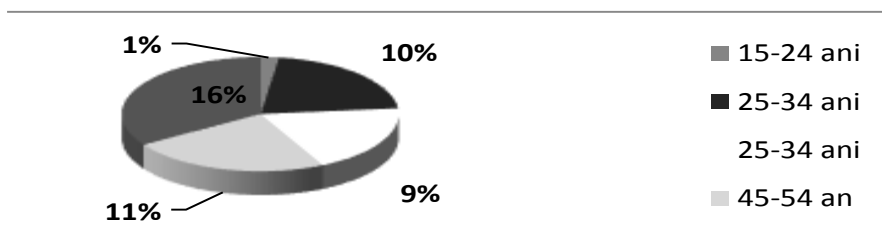


Fig. 1. Reducerea ratelor de activitate a populației, anii 2005-2013

Sursa: elaborat de autor în baza datelor Biroului Național de Statistică

Pe măsură ce generația baby boom (persoane născute între anii 1946 - 1964) se apropie de vârsta de pensionare, raportul de dependență va crește semnificativ, nivelul veniturilor va scădea, aceeași tendință de reducere va înregistra și consumul acestei categorii de populație. Modificarea structurii consumului populației va produce efecte asupra structurii ocupaționale în diferite sectoare ale economiei, impunând o creștere substanțială în mobilitatea forței de muncă pentru a acomoda piața muncii la schimbările survenite.

Până acum nu exista o nevoie stringentă în modificarea politicilor, pentru că îmbătrânirea populației se petrecea lent și generația baby boom alimenta activitatea de afaceri și creșterea economică. Însă pensionarea acestei generații ridică probleme de reducere numerică a forței de muncă, creșterea costurilor de ocrotire a sănătății și a poverii fondului de pensii.

Sarcina demografică sau raportul de dependență demografică este un indicator ilustrativ al fenomenului de îmbătrânire a populației. Formula de calcul al acestuia este:

$$R_{dep} = (P_{sub\ v\am} + P_{peste\ v\am}) / P_{\text{în v\am}} * 100\%, \quad (1)$$

Unde: R_{dep} – raportul de dependență demografică

$P_{sub\ v\am}$ – populația sub vârsta aptă de muncă

$P_{peste\ v\am}$ – populația peste vârsta aptă de muncă

$P_{\text{în v\am}}$ – populația în vârstă aptă de muncă

Vam este 16- 61 ani pentru bărbați și 16 – 56 ani pentru femei. [8]

Indicele sarcinii demografice reprezintă numărul de persoane inapte de muncă în vârstă de 60 de ani și peste care revin la 100 de persoane în vârstă aptă de muncă. În Republica Moldova, conform datelor din anul 2013, acest indice constituia 22,3 persoane. Indicele sarcinii demografice permite aprecierea viabilității viitoare a sistemului de pensii. Sistemul de pensii din Republica Moldova funcționează în baza schemei sistemului solidar de pensii ce consumă 8,8% din PIB. În anul 2010, în sistemul de asigurări sociale achitau contribuții doar circa 37,5% din populația aptă de muncă, iar pensiile erau achitate pentru circa 84% din cetățenii ce au atins limita de vârstă, respectiv un număr de 460,5 mii persoane, sau 13% din totalul populației [6].

Semnificativ s-a redus și numărul de contribuabili în sistemul public de asigurări sociale. Numărul mare de emigranți la lucru peste hotare a influențat hotărâtor asupra reducerii volumului de prestații. Potrivit datelor statistice, numărul emigranților se cifrează la 332, 5 mii persoane în anul 2013, cu toate că datorită ocupării informale a multor emigranți această cifră se apreciază a fi și mai înaltă. De menționat este și faptul că nivelul salariilor emigranților este cu mult mai înalt decât salariile înregistrate în Republica Moldova, așadar sistemul de asigurări sociale autohton fiind lipsit de contribuții financiare substanțiale.

În anul 2013, pensionarii pentru limita de vîrstă au constituit 495,9 mii persoane. Raportul dintre populația activă și pensionari după vîrstă a fost 0,401 în anul 2013, iar raportul dintre populația ocupată și pensionari în același an a fost de 0,4228. Plecînd de la premisa că emigranții ar fi rămas în țară să muncească, raportul dintre populația activă și pensionarii după vîrstă ar fi constituit 0,316. În același timp nu trebuie trecut cu vederea și faptul că remitențele trimise de emigranți contribuie substanțial la creșterea nivelului de trai al persoanelor dependente rămase în țară, alimentînd veniturile lor. Dar problema constă în faptul că aceste resurse financiare sunt redistribuite de indivizi după dorința lor și atît suma, cît și destinatarii sunt lăsați la decizia emigranților. În acest fel are loc o stratificare a pensionarilor în trei segmente: persoane ale căror venit se formează doar din pensie, persoane care primesc și pensie și remitențe, ambele categorii făcînd parte din populația inactivă și persoanele care primesc pensie și continuă să activeze în cîmpul muncii.

Procesul îmbătrînirii populației este o consecință a creșterii proporțiilor de adulți și vîrstnici, în timp ce scad proporțiile de copii și adolescenți. Vîrsta medie în Republica Moldova constituie la moment 37 de ani, comparativ cu 32 de ani înregistrați două decenii în urmă. Îmbătrînirea demografică conduce la diminuarea populației active, implicația macroeconomică fiind încetinirea creșterii economice, economisire mai scăzută, respectiv investiții mai mici din partea firmelor. De asemenea este negativă și influența pe care o are procesul de îmbătrînire demografică asupra pieței muncii, deoarece ea conduce la reducerea ratei de participare pe piața muncii a populației.

Din *Tabelul 3* observăm că în Republica Moldova populația în vîrstă de peste 65 de ani continuă să joace un rol modest în activitatea profesională. O soluție pentru persoanele vîrstnice care doresc să-și continue lucrul ar fi trecerea la ocuparea cu normă redusă, cu orar flexibil etc., ceea ce ar permite atragerea forței de muncă și acoperirea deficitului de specialiști în anumite ramuri economice, pe de o parte, și ar furniza mijloace de subzistență pentru pensionari pe de altă parte.

Tabelul 3. Ponderea populației cu vârsta peste 65 de ani în totalul forței de muncă (%)

Anii	Ponderea populației de peste 65 de ani
2001	4,5
2002	4,94
2003	3,84
2004	3,89
2005	4,24
2006	3,35
2007	3,46
2008	3,12
2009	2,20
2010	1,82
2011	2,15
2012	1,97
2013	1,98

Sursa: elaborat de autor în baza datelor Biroului Național de Statistică

Cu scopul extinderii gradului de participare a persoanelor vârstnice la viața socială și economică, a fost elaborat proiectul Hotărârii Guvernului „Cu privire la aprobarea Programului pentru integrarea problemelor îmbătrînirii în politici”. Or Republica Moldova se află la început de cale în ce privește direcția de adaptare a economiei și societății în ansamblu la procesul de îmbătrînire a populației.

Îmbătrînirea populației este un proces dificil de influențat. Efectele acestuia se manifestă pe multiple planuri: social, economic, psihologic. Măsurile adoptate de autorități au în mare parte un caracter reactiv, scopul acestora fiind adaptarea societății la îmbătrînirea populației.

Efectele produse de îmbătrînirea populației asupra pieței muncii vizează modificări de ordin calitativ și cantitativ, ambele fiind negative. Reducerea efectivului de populație activă este atenuat în majoritatea țărilor prin creșterea vârstei de pensionare, completată cu politică de stimulare a imigrației. Însă schimbările de ordin calitativ sunt mai greu de cuantificat și gestionat. Îmbătrînirea populației conduce la creșterea rigidității pieței muncii, provoacă instabilitate în situația ocupațională, crește riscul șomajului. Măsurile de contracarare a acestor efecte negative necesită suport financiar considerabil și angajament din partea tuturor actorilor sociali.

Referințe bibliografice

1. Chawla M., Betcherman G., Banerji A. De la roșu la gri. “A treia tranziție” a populațiilor în curs de îmbătrînire din Europa de Est și din fosta URSS. Banca Mondială.
2. Gagauz O. Îmbătrînirea populației de la provocări la beneficii. În: Monitorul Social, 2012, nr. 2.
3. Mihăescu C. Populație & ocupare. Trecut. Present. Viitor. București: Editura Economică. 2001.